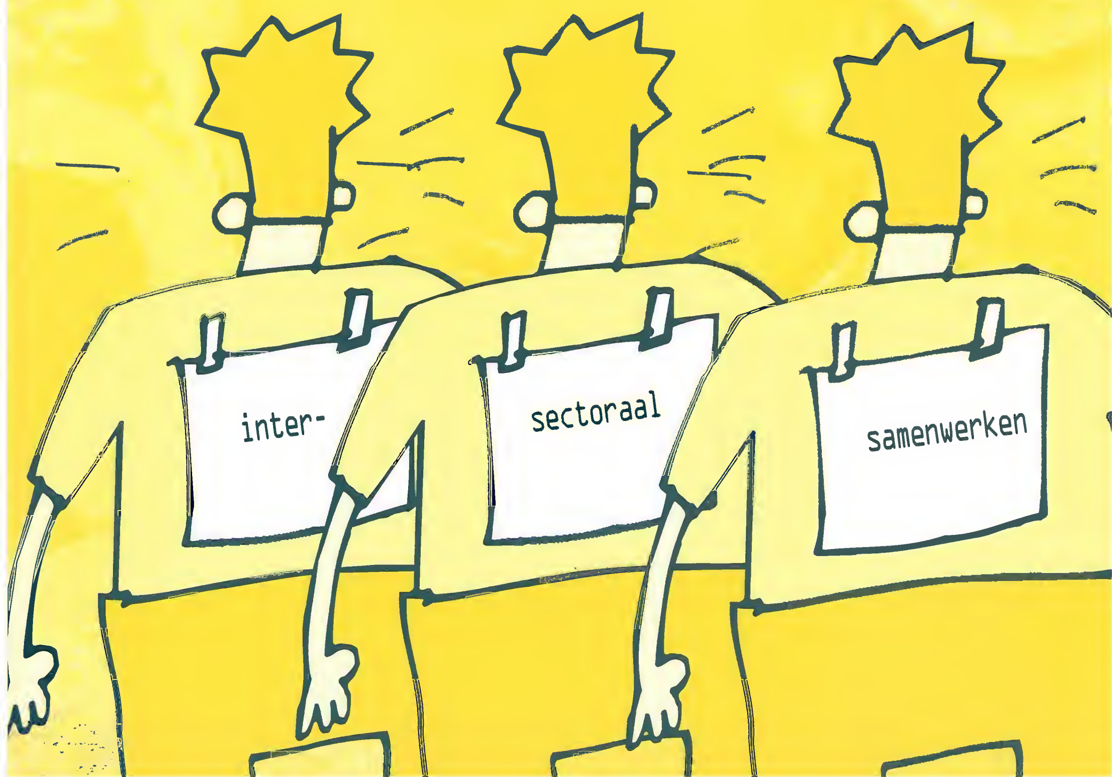
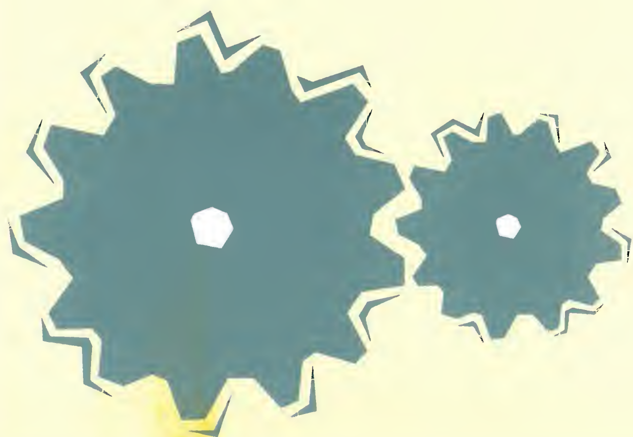
Een lokaal alcohol- en drugbeleid: op elk vlak de juiste aanpak

werk





Een lokaal alcohol- en drugbeleid: op elk vlak de juiste aanpak

Werk

Realisatie en eindredactie: Marie-Claire Lambrechts, stafmedewerker VAD

Een samenwerkingsproject tussen VAD, de preventiewerkers verbonden aan de CGG en de provinciale preventieplatforms, ondersteund door de verschillende sectoren.



Reeks: Een lokaal alcohol- en drugbeleid. Schakel jezelf in!

WERK

COLOFON SECTORBROCHURE WERK

Lay-out en vormgeving: FOLIO, Marijke Deweerdt, Brugge
Druk: SINTJORIS, Merendree

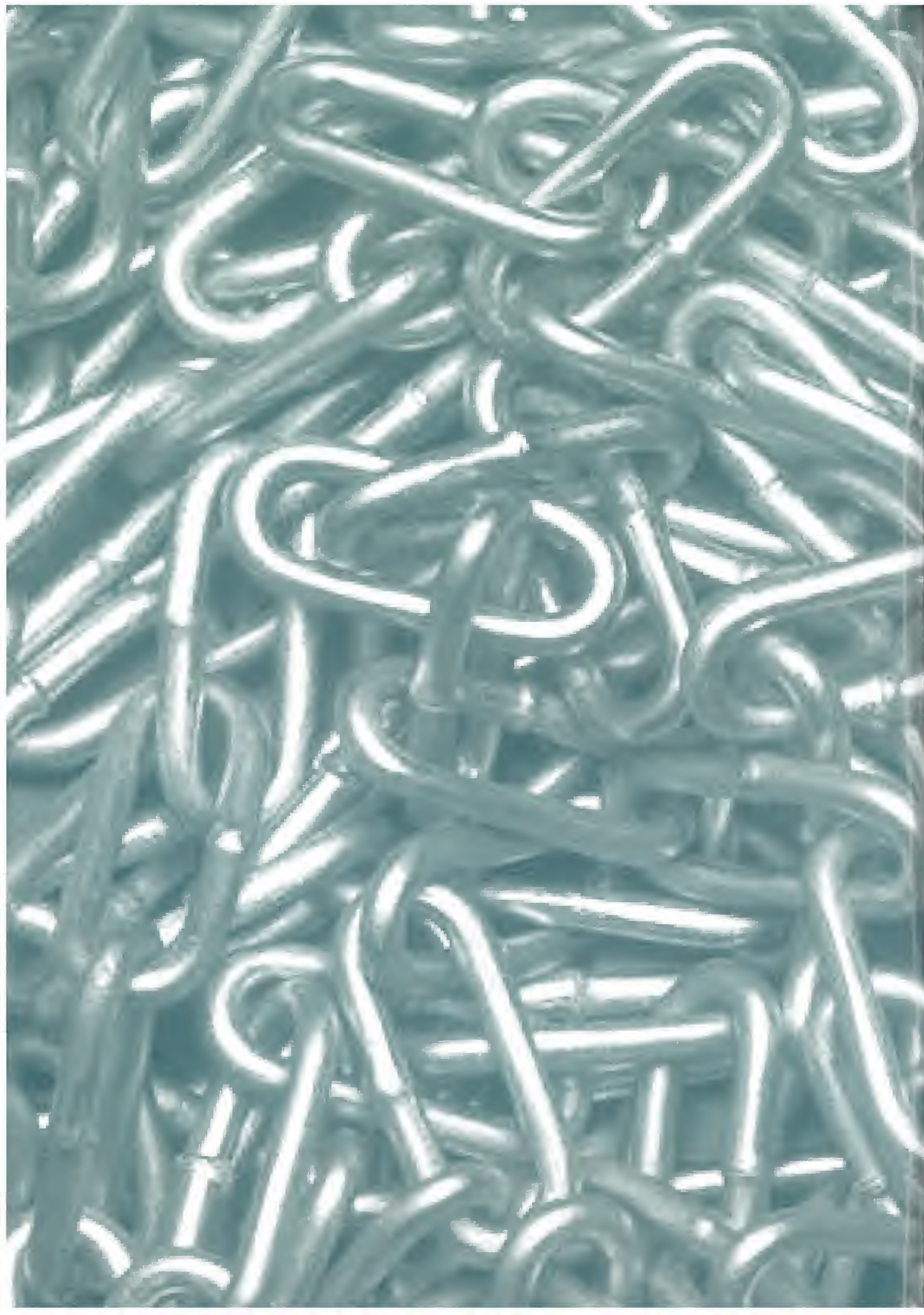
VAD
E. Tollenaerestraat 15
1020 Brussel
tel. 02 423 03 33
fax 02 423 03 34
e-mail vad@vad.be
website http://www.vad.be

Juli 2003, herziene versie, D/2003/6030/10
ISBN-nummer: 90-804633-5-3

Een lokaal alcohol- en drugbeleid: op elk vlak de juiste aanpak

Werk

INHOUD



Een lokaal alcohol- en drugbeleid: op elk vlak de juiste aanpak

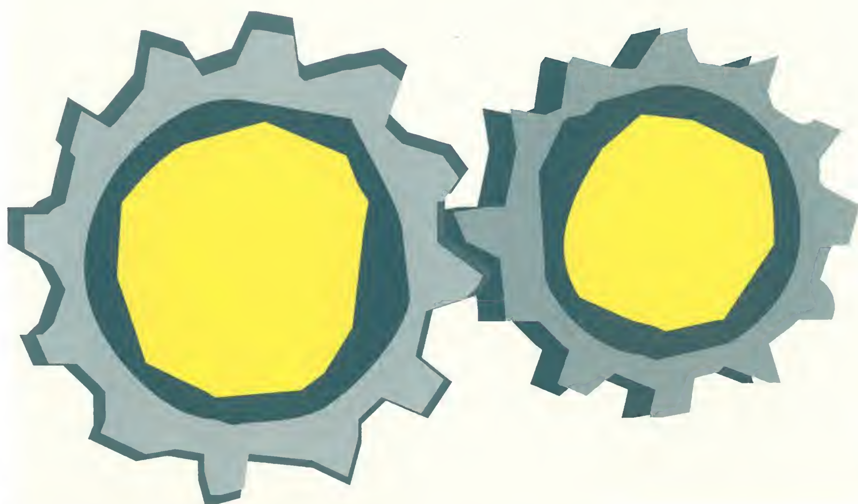
Werk

Deze brochure richt zich tot iedereen die in een organisatie bevoegd is om een alcohol- en drugbeleid voor het eigen personeel te concretiseren. Hoewel deze brochure zich specifiek richt tot verantwoordelijken in een gemeente, blijven de hierin opgenomen hoofdlijnen voor elke organisatie dezelfde.
Deze brochure is concreet bedoeld voor het college van burgemeester en schepenen, de gemeentesecretaris, de interne en externe preventieadviseurs[1], hulpverleners van de medische en sociale dienst, de personeelsdienst, de juridische dienst, de vormingsdienst, de vakbonden, politie en brandweer, de lokale preventiewerkers,... Voor hen is er -op Vlaams niveau- een expliciet aanbod over alcohol en drugs (visie, vorming en ondersteuning, materiaal,...) uitgewerkt.
Ook de voortrekker van een lokaal alcohol- en drugoverleg zal aan deze brochure een handige leidraad hebben.

Kleinere gemeenten die niet over al deze diensten beschikken, adviseren wij een beroep te doen op aanverwante organisaties, zoals het OCMW, plaatselijke vormingscentra, sociale secretariaten, lokale preventiewerkers en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.
Deze brochure biedt de lezer een zicht op de mogelijkheden om in en tussen sectoren rond alcohol en drugs te werken. Zij verduidelijkt de rol die een arbeidsorganisatie kan spelen in een lokaal alcohol- en drugbeleid, geeft met andere woorden aan waarom het voor haar interessant is om hieraan deel te nemen.

[1] De welzijnswet van 4 augustus 1996 spreekt niet meer over diensthoofden VGV (veiligheid, gezondheid en verfraaiing) en arbeidsgeneesheren. Al deze personen worden aangeduid als preventieadviseurs.

Ze toont ook aan hoe men in de eigen sector aan alcohol- en drugpreventie kan doen en hoe men rond het thema alcohol en drugs intersectoraal kan samenwerken. Intersectoraal werken is trouwens de rode draad in heel deze brochure.





1. Een lokaal alcohol- en drugbeleid[2] en werk

1.1 Een lokaal alcohol- en drugbeleid[3]

Alcohol en drugs zijn niet weg te denken uit onze samenleving. Bij de bevolking, maar ook bij de overheid, bestaat bezorgdheid over het gebruik van alcohol en drugs en de problemen die hieruit voortvloeien. Een lokaal alcohol- en drugbeleid kan een aantal van deze bezorgdheden wegnemen door er een passend antwoord op te formuleren, niet dramatiserend, maar ook niet bagatelliserend. De doelstellingen van dit beleid zijn onder meer de bevolking (jong én oud) deskundiger te maken in het omgaan met middelen(gebruik). Afhankelijk van het product, de omstandigheden, de leeftijd en andere kenmerken van de gebruiker kunnen die doelstellingen dan gedifferentieerd worden van 'aanmoedigen van niet-gebruik', 'uitstellen van experimenteergedrag', 'verantwoord gebruik' tot 'vroegtijdig ingrijpen' en 'schade beperken'. Verder beoogt men ook dat er hulp wordt geboden bij problemen die voortkomen uit gebruik, en dat er adequaat wordt opgetreden als de grenzen van de openbare orde, gezondheid en veiligheid worden overschreden.

Een lokaal alcohol- en drugbeleid kent vier niveaus: een welzijnsbevorderend beleid, preventie, hulpverlening, repressie. Het welzijnsbevorderend beleid vormt daarbij het draagvlak voor de drie andere niveaus. In een lokaal alcohol- en drugbeleid is er gelijke aandacht voor de vier niveaus. Met andere woorden: een bepaald niveau wordt niet ingeschakeld omdat het andere heeft 'gefaald'. Integendeel, de vier verschillende niveaus zijn onlosmakelijk verweven.

Een lokaal alcohol- en drugbeleid is een zaak van iedereen: het gezin, de wijk, het jeugdhuis, de school, de sportclub, het bedrijf,... Iedereen krijgt met gebruik en/of problematisch gebruik van alcohol en drugs te maken. Een lokaal beleid kan daarom niet door één instantie of sector worden uitgetekend. Alle sectoren moeten erbij betrokken worden. Enkel op die manier kan er een alcohol- en drugbeleid op maat van iedereen tot stand komen en is er een breed draagvlak voor de gemaakte keuzes verzekerd.

[2] Wanneer we in deze brochure spreken over alcohol en drugs, bedoelen we alcohol, medicatie en illegale drugs.

[3] In de publicatie 'Een lokaal alcohol- en drugbeleid: een globale kijk' werken we de visie op een lokaal alcohol- en drugbeleid verder uit (zie reeks publicaties achteraan).

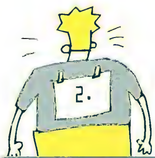
1.2 De gemeente als werkgever

Een gemeente vervult voor haar inwoners veel taken. Daarvoor stelt ze heel wat personen te werk. Een goed werkend gemeentebestuur beoogt een kwaliteitsvolle en veilige dienstverlening binnen een efficiënte organisatie. Dit kan maar als de medewerkers goed functioneren in een aangename werkomgeving en als hun veiligheid en gezondheid gewaarborgd is. Het gemeentebestuur is medeverantwoordelijk voor dit laatste. Een eigen preventiebeleid past in dit kader.

1.3 De voorbeeldfunctie van de gemeente

De geloofwaardigheid van de gemeente wanneer zij betrokken is in een lokaal alcohol- en drugoverleg en participeert aan tal van activiteiten in diverse sectoren, zal aanzienlijk verhogen als zij ook een consequent preventiebeleid voor haar eigen werknemers heeft. Daarnaast kan een eigen personeelsbeleid inzake alcohol en drugs een voorbeeld zijn voor de andere bedrijven in de gemeente.





2. Een alcohol- en drugpreventiebeleid op het werk

2.1 Wat kan de gemeente als werkgever doen aan alcohol- en drugpreventie?

2.1.1 Alcohol en drugs en werk

Mensen drinken om allerlei redenen. Omdat er iets te vieren valt, omdat het gezellig is, omdat men dan makkelijker praat... Meestal drinken we thuis, bij vrienden of wanneer we uitgaan. Maar ook op en rond het werk worden tal van gelegenheden aangegrepen om alcohol te gebruiken: onderweg van en naar het werk, tijdens de pauze, bij onderhandelingen en vergaderingen, op feestjes, recepties, verjaardagen, enzovoort. In de meeste gevallen geeft dit geen problemen. Het overmatig en inadequaat gebruiken van alcohol en drugs, zowel thuis als op het werk, kan echter behoorlijke effecten hebben op de veiligheid en de gezondheid. Dit kan als gevolg hebben dat er zich ook op professioneel gebied problemen manifesteren: regelmatig te laat komen, veelvuldige afwezigheid, foutieve beslissingen, afnemende arbeidsprestaties, toenemend risico op arbeidsongevallen, enzovoort. Dit alles werkt arbeidsverstorend en kan de ganse leef- en werkwereld rond een persoon ontwrichten. Gemiddeld gaat het bij problematisch alcoholgebruik om 5 à 10% van de werknemers.

Over het gebruik van illegale drugs en medicatie op het werk weet men momenteel nog niet veel. Hier stelt zich de vraag in welke mate het stijgend gebruik van illegale drugs bij jongeren zich ook in de arbeidswereld zal manifesteren. Voor het medicatiegebruik mag men ervan uitgaan dat de modale Belg heel wat medicijnen slikt[4] en dat de gevolgen daarvan ook in het arbeidsmilieu terug te vinden zijn.

4 De uitgaven aan geneesmiddelen liggen in België 1,5 x hoger dan in Nederland. Kalmeer- en slaapmiddelen zijn de meest verkochte geneesmiddelen onder de psychoactieve medicatie (De Donder, E. (2002). *Alcohol, illegale drugs, medicatie en gokken. Recente ontwikkelingen in Vlaanderen 2001*. Brussel: VAD). België staat hiermee op een tweede plaats na Frankrijk (Joossens, L. (red.) (1997). *Geneesmiddelen*. Brussel: OIVO).

2.1.2 Werk, de geschikte plek

Hoewel de alcohol- en drugthematiek op het werk vaak veel minder bespreekbaar is in vergelijking met andere gezondheidsthema's, zijn er heel wat argumenten voor de gemeente om met een alcohol- en drugbeleid te starten (Scholten, 1994; Van der Stel, 1997):

winstpunten voor de werknemer

- De werkomgeving is een bijkomende plaats om mensen te informeren over alcohol en andere drugs en op die manier problematisch gedrag te voorkomen.

- Voor het merendeel van de bevolking is werk het meest structuurgevend onderdeel van het dagelijkse leven. Het behoud van de functie kan een belangrijke medemotivator zijn voor de werknemer om zijn gedrag te veranderen. Hij wordt geconfronteerd met de gevolgen van zijn problematisch alcohol- of druggebruik op het werk. Een verbetering in het arbeidsgedrag wordt vooropgezet. Op die manier wordt de druk op de medewerker om zijn probleem aan te pakken alsmaar verhoogd.

- De meeste mensen met drugproblemen werken nog. De kans op herstel is bij werkende mensen groter dan bij werklozen, omdat er ten gevolge van functioneringsproblemen vaak veel vlugger kan ingegrepen worden. Leidinggevenden en collega's kunnen hierbij een belangrijke rol vervullen.

winstpunten voor de organisatie

- De werkomgeving biedt een continue en stabiele plaats voor gezondheidsvoorlichting.

- De bedrijfscontext biedt de mogelijkheid om interventies op verschillende niveaus tegelijkertijd aan te bieden, zowel gericht op de individuele werknemer (bijvoorbeeld door het aanbieden van hulp), op de werkomgeving (bijvoorbeeld maatregelen inzake de beschikbaarheid van alcohol) als op de werkorganisatie (opvolgen van functioneren).

- Voor de gemeente is het behoud van gekwalificeerd personeel voordeliger dan de kosten voor langdurig verminderd functioneren, vervroegd ontslag of ongevallen.

- Een sociaal preventiebeleid versterkt het imago.

2.1.3 Geen solo-slim

Maar al te vaak starten organisaties pas met een beleid naar aanleiding van concrete problemen. Uiteraard moeten deze opgelost worden. Maar als men concrete dossiers probeert op te lossen zonder gestructureerd beleid, zal er niet veel veranderen. Op lange termijn zijn een gemeente en ook haar werknemers enkel gebaat bij een preventieve (en dus vroegtijdige) aanpak. Het uitwerken van dergelijk beleid is geen éénmanszaak. De bedoeling is een groep van mensen samen te brengen die daadwerkelijk het beleid zal uitstippelen. In de gemeente zijn dat de gemeentesecretaris, de preventieadviseurs, de hulpverleners, lokale preventiewerkers en vertegenwoordigers van de burgemeester en schepenen, van de personeelsdienst, de juridische dienst, de vormingsdienst, politie en brandweer en de vakbonden.

2.1.4 Uitgangspunten van een preventiebeleid[5]

Voor alle betrokken partijen is het belangrijk dat er een duidelijk beleid bestaat. In de beleidsgroep wordt best een consensus over volgende uitgangspunten nagestreefd:

- 1. Centraal staat het **werkbehoud**.
  De doelstelling van een beleid is - **naast de algemeen preventieve boodschap inzake veiligheid en gezondheid van de werknemers** - problemen te voorkomen en/of de kans op herstel van alcohol- en drugproblemen te vergroten. Deze kans wordt vergroot door het vroegtijdig signaleren van probleemsituaties, het aangeven van grenzen en mogelijke sancties bij het overschrijden ervan en het aanbieden van hulpverleningsmogelijkheden.

- 2. Een tweede belangrijk uitgangspunt is dat in een werkorganisatie personen met een alcohol- of drugprobleem aangesproken worden op basis van **arbeidsprestaties en werkrelaties**. Men confronteert de medewerker dus niet met het problematisch gebruik zelf, maar wel met de gevolgen ervan in de concrete werksituatie. Het ver-

[5] In de publicatie 'Een ticket voor een alcohol- en drugbeleid in uw bedrijf' wordt uitvoerig besproken hoe een bedrijf een beleid kan uitwerken, uitvoeren, evalueren en continueren (zie p. 17).

minderd functioneren, verslechterde werkrelaties zijn de aanleiding om iemand aan te spreken op zijn werkgedrag en onrechtstreeks op zijn alcohol- of druggebruik.

- 3. Een beleid kadert in een globaal personeelsbeleid.
  Bij (problematisch) gebruik van alcohol en andere drugs op het werk wordt binnen een preventieve aanpak voornamelijk gefocust op de gevolgen van overmatig gebruik op de veiligheid en de gezondheid van de werknemer en van zijn werkomgeving.
  In die zin dient dit beleid tevens aan te sluiten bij het veiligheids- en gezondheidsbeleid van de onderneming en is het in de eerste plaats gericht op de werknemers die nog geen alcohol- en of drugprobleem hebben. Het is alleszins belangrijk van alcohol- en drugproblemen geen aparte zaak te maken, maar ze te behandelen als alle andere problemen inzake veiligheid en gezondheid van de werknemers.

- 4. Een beleid geldt voor iedereen in de gemeente, van hoog tot laag. En hoewel burgemeester en schepenen in principe geen ambtenaren zijn en dus niet onderworpen zijn aan het beleid, werkt hun voorbeeldgedrag motiverend voor de medewerkers.

2.1.5 De zaak aan het rollen brengen

Analyse van de knelpunten

Met een hearing, een enquête, eigen indrukken,... kan men de stand van zaken betreffende alcohol- en druggebruik nagaan. Wat is de alcoholcultuur? Wat is de beschikbaarheid van alcohol? Heeft men ervaring met illegale drugs?
Er dient ook gepeild te worden naar wat een beleidsmatige aanpak in de toekomst kan opleveren. Wat zijn de verwachtingen en vragen? Hoe werd het thema tot nog toe benaderd in de gemeente? In hoeverre is de gemeente bereid om te investeren in deze thematiek?
Dit onderzoek moet uitmonden in een knelpuntenanalyse, een rapport dat aan het gemeentebestuur moet worden overgemaakt.

Wat is het uiteindelijk doel?

De verschillende doelstellingen van de beleidsgroep worden vastgelegd in een intentieverklaring. Het is van het grootste belang dat deze nota de goedkeuring wegdraagt van het gemeentebestuur, en volop ondersteund wordt door de verantwoordelijken voor het personeelsbeleid. Dit zijn doelstellingen die hierin kunnen voorkomen:

- De interventies van de gemeente betreffen enkel de effecten van alcohol- en druggebruik op het werk.
- De gemeente legt haar maatschappelijke verantwoordelijkheid voor de veiligheid en de gezondheid van de ambtenaren vast.
- De gemeente wenst de thematiek bespreekbaar te maken in haar eigen organisatie.
- De gemeente wil de problematiek bij het personeel kenbaar maken en voorlichting geven.
- De gemeente wil een gedragscode of bijkomende reglementering opstellen inzake de beschikbaarheid en het gebruik van alcohol, medicatie en andere drugs op het werk. Zij wenst een procedure te ontwikkelen om te reageren bij acuut en chronisch problematisch gebruik.
- De gemeente garandeert de noodzakelijke hulpverleningsmogelijkheden, met respect voor de privacy van de betrokkene.

Uitwerken van een actieplan

De planningsfase omvat het opstellen van een actieplan, het ontwerpen van een strategie, het ramen van een budget en het vooropstellen van een timing. Men houdt er best wel rekening mee dat het hier gaat om een meerjarenplan.
Na elke fase en na het doorlopen van het hele proces is het goed om het uitgevoerde actieplan te evalueren en te toetsen aan de oorspronkelijke doelstellingen.
Bij het plannen hoort ook het concretiseren van de pijlers van het beleid:

- 1. Voorlichting en vorming

Vorming van de leidinggevenden en hulpverleners van de medische en sociale diensten: over het gebruik en problematisch gebruik van alcohol en andere drugs en hun effecten op het werk en het functioneren; over de rol van deze sleutelfiguren en hun verantwoordelijkheid in het geheel; over het concrete beleid van de gemeente.

Voorlichting van alle werknemers, bestaande uit een gecombineerde actie met bijvoorbeeld een postercampagne, informatiesessies, folders en ander informatiemateriaal en eventueel een alcoholvrije dag of week. Het voorlichten van de werknemers gebeurt na het concretiseren van het beleid en de vorming aan sleutelfiguren.

-2. Procedures bij acuut en chronisch problematisch gebruik

Hoewel het accent van een beleid duidelijk ligt op het preventieve karakter ervan, moeten ook de mogelijke disciplinaire maatregelen voor alle werknemers op alle niveaus bekend zijn.

Het is aangewezen dit conform de heersende beoordelings- en evaluatiesystemen te doen. Dit alles kan best gebundeld worden in een gedragscode, goedgekeurd door het college en de gemeenteraad. Een meer verregaand alternatief is deze code opnemen in het arbeidsreglement.

-3. Het hulpverleningskader

De interne en externe verwijskanalen worden vastgelegd en bekend gemaakt. Eveneens wordt beslist wie diagnoses kan stellen, signaliseren en doorverwijzen (zie p. 19, VAD-Doorverwijsgids).

Wat is de procedure voor doorverwijzing naar een medische of sociale dienst en van daaruit naar een externe hulpverleningsorganisatie? Hoe en in welke mate gebeurt de rapportering van deze diensten naar leidinggevenden en wat kan/mag de inhoud hiervan zijn?

-4. Reglementering van de beschikbaarheid

De regels voor het gebruik en aanbod in het bedrijf moeten bepaald worden. Hiervoor wordt best vertrokken van de bestaande situatie en de haalbaarheid van mogelijke initiatieven op dit vlak. Men kan bijvoorbeeld stellen dat tijdens de arbeidstijd alcohol verboden is en dat er daarnaast situaties zijn waarop er wel kan gedronken worden: de klassieke nieuwjaarsdrink, de oppensioenstelling, de verjaardag enzovoort. Maar ook voor deze gelegenheden kunnen afspraken gemaakt worden. Maatregelen inzake beschikbaarheid dienen goed overwogen te worden omdat ze vaak op weerstand stoten.



2.2 Vorming, ondersteuning en achtergrondinformatie

2.2.1 Vorming en ondersteuning

In deze rubriek nemen we alleen die vorming en ondersteuning op die op een Vlaams niveau georganiseerd worden en die bij VAD bekend zijn.
Er is daarnaast ook een regionaal aanbod. Dit aanbod is op te vragen bij de respectievelijke provinciaal verantwoordelijken van de preventieplatforms en de preventiewerkers verbonden aan de CGG (zie lijst achteraan). We verwijzen hier ook naar het vormings- en ondersteuningsaanbod van de respectievelijke koepels en diensten.

VAD werkt grotendeels op vraag van bedrijven. In samenwerking met de preventiewerkers CGG worden programma's op maat uitgewerkt. Deze bestaan uit:

* Advies bij het opstarten van een beleid.

* Deelname aan de beleidsgroep met vertegenwoordigers van de bedrijfsleiding en de werknemers, en van medische, sociale en veiligheidsdiensten. Het is deze beleidsgroep die instaat voor het uitwerken van het preventiebeleid.

* Trainingen van sleutelpersonen binnen het bedrijf over het vroegtijdig herkennen van probleemdrinkers: hiervoor werd een modulair pakket uitgewerkt waaruit gemeenten rekening houdend met eigen mogelijkheden en behoeften hun keuze kunnen maken.

* Advies bij de organisatie van voorlichtingsactiviteiten.

Daarnaast organiseert VAD in samenwerking met CGG-medewerkers regelmatig seminaries en vormingscursussen, waarin de aandacht uitgaat naar basisinformatie over alcohol en andere drugs, het uitwerken van een strategie, het uitwisselen van ervaringen en de specifieke rol van sleutelfiguren. Deze vormingen kunnen regionaal georganiseerd worden. Raadpleeg hiervoor de regionale preventiewerker CGG.

* **Basisvorming Arbeid en Middelengebruik: de rol van de bedrijfshulpverlener in een alcohol- en drugbeleid (3 dagen)**
  In deze basisvorming wil VAD bedrijfshulpverleners (bedrijfsartsen, verpleegkundigen, maatschappelijk werkers en eventueel andere vertrouwensfiguren) een beeld geven van

hun specifieke rol in een beleidsmatige aanpak van alcohol en andere drugs op het werk.

Naast productinformatie, cijfer- en andere gegevens toegespitst op de werksituatie, komen in de basismodule visieontwikkeling en herkenning van signalen aan bod. In de beleidsmodule worden de diverse invalshoeken, doelstellingen en voorwaarden van een alcohol- en drugbeleid besproken. Het zwaartepunt van deze vorming ligt echter op het derde programmaluik waarin de rol van de bedrijfshulpverleners verder wordt uitgediept. Er wordt uitvoerig stilgestaan bij diverse modellen van gedragsverandering. Ook volgt een beperkte toelichting van Motivationele Gesprekstechnieken. Hieraan wordt informatie gekoppeld over volgende items: verwijzen: hoe (al dan niet behandeling onder dwang), wanneer (tijdstip) en naar wie (voorstelling van de verschillende soorten hulpverlening), de grenzen van deze specifieke hulpverlening en de rol bij nazorg, aspecten van communicatie en mogelijke valkuilen bij de case-managementsrol van de bedrijfshulpverlener.

* **Training Motiverend Werken voor bedrijfshulpverleners: technieken en houdingen om met problematisch gebruik van alcohol en andere drugs om te gaan (2 à 3 dagen)**
  Hulpverleners worden geregeld geconfronteerd met mensen die veel problemen hebben met alcohol-, medicatie- en/of illegaal druggebruik, maar die dit gedrag eigenlijk niet willen of kunnen veranderen. Het motiveren van de betrokkenen blijkt erg moeilijk te zijn en niet altijd tot een bevredigend resultaat te leiden. Om deze motivatietekorten te benaderen is een praktische methode van motiverende gespreksvoering ontwikkeld. Dit model is gebaseerd op de theorievorming van de Amerikaanse psychologen Miller, Prochaska en Diclemente. De training is volledig toegespitst op het kennismaken met en inoefenen van motiveringstechnieken. Ook deze cursus wordt verzorgd door preventiewerkers CGG.

* **Video: Alcohol en andere drugs en werk (september 2003)**
  De video is een trainingsinstrument voor professionals om een beleidsmatige aanpak van de alcohol- en drugthematiek in het bedrijfsleven te promoten: voor preventiewerkers uit de alcohol- en drugsector en voor preventieadviseurs van externe diensten voor preventie en bescherming.

Tweemaal per jaar bevat het tijdschrift van VAD, de 'VAD-berichten', een vormingskatern waarin alle vormingen die VAD organiseert, zijn opgenomen. Op 'VAD-berichten' kan u zich gratis abonneren via een telefoontje naar VAD (tel. 02 423 03 33).

2.2.2 Voorlichtingsmateriaal en achtergrondinformatie

a. Voorlichtingsmateriaal



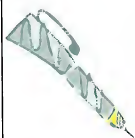
* **Handboek: Een ticket voor een alcohol- en drugbeleid in uw bedrijf.**
Gedetailleerde info over uitwerking, uitvoering, evaluatie en voortzetting van een alcohol- en drugbeleid op het werk. Er wordt ingezoomd op functioneringsproblemen door alcohol en drugs: hoe voorkom je ze, hoe pak je ze vroegtijdig aan, en hoe kan je werknemers die kampen met problematisch middelengebruik doorverwijzen? Het boek geeft ook randinformatie over onder meer ontstaans- en risicofactoren bij problematisch middelengebruik, juridische kwesties, ...
© *2001, VAD*



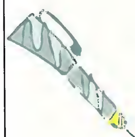
* **Brochure: Juridische handvatten. Voor het gebruik en misbruik van alcohol en andere drugs op het werk.**
Juridische achtergrondinformatie voor bedrijven die alcohol- en andere drugproblemen op een beleidsmatige en constructieve manier willen benaderen. Immers, het gebruik van alcohol en andere drugs op het werk roept heel wat juridische vragen op: beschikbaarheid van alcohol op het werk, wijze van vaststelling, bewijsvoering en aansprakelijkheid bij problemen, ...
© *1999*, een uitgave van prof. Willy Van Eeckhoutte en Isabel Plets (Universiteit Gent-vakgroep sociaal recht) en VAD.



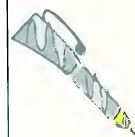
* **Set affiches: Alcohol, drugs of pillen op het werk**
Affiches in zwart, wit en blauw met cartoon en slogan.
'Alcohol, drugs of pillen op het werk? Stom idee.'
'Alcohol, drugs of pillen op het werk? Da's goed gek.'
'Alcohol, drugs of pillen op het werk? Hoogst onverstandig.'
© *1997, VAD*



*** Rapport: Een inventaris van een alcohol- en drugbeleid in de onderneming 1985-1994.**
Inventaris van tien jaar preventiewerk in het bedrijfsleven. De inventaris geeft een overzicht van de initiatieven die bedrijven sinds 1985 ontwikkelden op het vlak van alcohol en drugs, in welke mate dit op een beleidsmatige manier gebeurde en wat de resultaten van deze aanpak zijn. Het eerste deel van de uitgave beschrijft het alcohol- en drugbeleidsmodel van de VAD-sector arbeid, het tweede deel bestaat uit de eigenlijke inventaris.
© 1996, VAD



*** Rapport: Een terugblik 1985-2005 een vooruitblik. De aanpak van alcohol en andere drugs op het werk.**
In 1995 was het tien jaar geleden dat VAD haar eerste stappen zette in alcohol- en drugpreventie in het bedrijfsleven. Naar aanleiding daarvan werd een evaluatiecongres georganiseerd. In de voormiddag werden de resultaten voorgesteld van de bevraging van de bedrijven waarmee VAD tussen 1985 en 1994 contact had. In de namiddag werd het alcohol- en drugbeleid in specifieke arbeidssectoren besproken in vijf werkgroepen: grote ondernemingen, overheid, kleine en middelgrote ondernemingen, opleidings- en niet reguliere tewerkstellingsplaatsen en de gezondheidssector.
© 1996, VAD



*** Folder: Is zijn alcohol soms uw probleem? Een kwestie van doorlichting en voorlichting.**
Algemene info over (problematisch) alcoholgebruik op het werk, met advies over een doelmatige aanpak.
© 1995, VAD

Meer info en/of bestellingen: VAD, tel. 02 423 03 33 of www.vad.be/documentatie

b. Achtergrondinformatie

VAD-bibliotheek

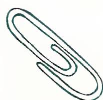


VAD beschikt over een uitgebreide en gespecialiseerde bibliotheek waar iedereen nationale en internationale tijdschriften en boeken kan consulteren. Boeken kunnen eveneens worden ontleend. De bibliotheek is open op maandag, dinsdag, woensdag en donderdag van 13.30u tot 16.30u.
Meer info: www.vad.be/bibliotheek



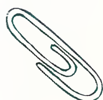
DrugLijn (078 15 10 20)

De DrugLijn, een initiatief van VAD, is de Vlaamse informatielijn waar iedereen terechtkan met vragen over alcohol en andere drugs: elke werkdag van 12u tot 21u en op zaterdag van 15u tot 21u (zon- en feestdagen gesloten), voor zowel het grote publiek als intermediairen.



VAD-doorwijsgids

Overzicht van VAD's leden, actief op het vlak van alcohol- en drughulpverlening en -preventie: beknopte info per centrum/ dienst. Handig hulpmiddel voor wie efficiënt wil doorverwijzen naar of zelf contact wil opnemen met gespecialiseerde hulpverlening of preventie.



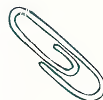
VAD-catalogus

De VAD-catalogus bevat alle VAD-publicaties waaronder verschillende publicaties met algemene achtergrondinformatie. De catalogus is gratis te verkrijgen via VAD, tel. 02 423 03 33 of on line te raadplegen op www.vad.be/documentatie.



VAD-websites

www.vad.be
www.druglijn.be
www.gratisdrank.be



Info over veiligheid en gezondheid

- Prevent - tel. 02 643 44 44
- Provinciaal Veiligheidsinstituut Antwerpen - tel 03 203 42 00

- Van der Stel, J.C. (1997). *Alcohol en drugs.* Handboek voor Belastbaarheid. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Scholten, H. (et al.) (1994). *Gezondheid en welzijn op de werkplek: aanwijzingen voor bedrijven.* Utrecht: SWP.
- Vanachter, O. (red.) (1997). *De Welzijnswet Werknemers.* De Wet van 4 augustus 1996. Antwerpen-Groningen: Intersentia.
- Joossens, L. (red.) (1997). *Geneesmiddelen.* Brussel: OIVO.



3. Intersectoraal werken

Niet alleen in de eigen werksituatie kan men rond de alcohol- en drugthematiek werken. Initiatieven met organisaties en diensten uit andere sectoren hebben een meerwaarde. Men kan verschillende doelgroepen tegelijk benaderen, creatieve en verrassende initiatieven zijn mogelijk door het samenkomen van verschillende disciplines, men krijgt een bredere kijk op de problematiek en de mogelijke benaderingswijze, men kan acties realiseren die men alleen niet kan opzetten (omwille van de kosten, gebrek aan de nodige knowhow,...). Vooraleer men samenwerkt moet men elkaars visie en uitgangspunten kennen. Men moet nagaan of men in dezelfde richting kan en wil gaan (zie reeks publicaties achteraan: 'Een lokaal alcohol- en drugoverleg: van schakels tot ketting').

Volgende praktijkvoorbeelden kunnen u vast inspireren. Deze praktijkvoorbeelden zijn goede casussen om in een overleg te bespreken. Volgende vragen kunnen als richtlijnen dienen:

- Welke verschillende partners zijn hier betrokken?
- Welke zijn de sterktes en de zwaktes van dit praktijkvoorbeeld?
- Is dit haalbaar in onze situatie?

Bij elk praktijkvoorbeeld vindt u ook nog specifieke discussiepunten.



In gemeente X bestaat sinds twee jaar een scholenoverleg over drugs. Zowel de gemeentelijke, vrije als gemeenschapsscholen participeren eraan. Er is veel werk gemaakt van een drugbeleid op school. Er werden diverse informatieavonden voor ouders georganiseerd, voor de leerlingen organiseerde men happenings om het thema alcohol en drugs in de 'picture' te zetten. Op één van deze activiteiten verscheen een leerkracht stomdronken. Op pogingen om hem uit te leggen dat een dronken leerkracht niet past, werd steevast geantwoord met 'waar bemoeit gij u mee?' en 'ik, dronken, bewijs dat maar eens'. Dit voorval deed bij velen vragen rijzen: 'hoe kunnen we nu een preventief beleid voor de leerlingen opstarten als de leerkrachten zelf geen beleid hebben?'. Op een volgende vergadering van het gemeentelijk drugoverleg werd een preventiewerker uitgenodigd om een idee te geven hoe zo'n beleid voor de school als werkgever er zou moeten uitzien. Ondertussen zijn reeds twee scholen begonnen met de uitwerking ervan.

discussiepunt gemeente X:
hoe gaat men om met dronken personeelsleden?



Het Noordamerikaanse bedrijf HH heeft reeds enkele jaren een alcohol- en drugbeleid. Diverse activiteiten voor werknemers vonden plaats. Na evaluatie bleek dat de bespreekbaarheid van het thema alcohol en drugs beduidend groter was geworden. Vanuit het moederbedrijf kwamen meer en meer signalen om extra aandacht te besteden aan het gebruik en problematisch gebruik van illegale drugs. Het bedrijf organiseerde een informatieavond voor alle werknemers. De meeste personeelsleden hebben thuis immers opgroeiende tieners en velen stellen zich vragen over eventueel druggebruik. Op deze thema-avond vroegen ze de regionale preventiewerker en de politie. Deze laatste had een drugkoffer bij met alle producten erin.

discussiepunt bedrijf HH:
moet een bedrijf inzake alcohol en drugs werknemers ook informeren in hun rol als ouder?



Gemeente Y is bezig met de uitwerking van een alcohol- en drugbeleid. De sociale dienst weet niet goed waarheen ze mogelijke probleemgebruikers moet doorverwijzen. Een bruikbare sociale kaart bestaat blijkbaar niet en eerdere contacten met hulpverleningsinstellingen verliepen niet al te best. Deze centra hadden tijd nodig en wensten geen informatie te geven over de hulpverlening. Op de koop toe was er ook nog een wachtlijst. Op advies van de lokale preventiewerker wordt er nu een overleg georganiseerd met de psychiater van het Centrum voor Geestelijke Gezondheidszorg (CGG). Daar worden afspraken gemaakt over de mogelijke duur van de behandeling, de communicatie erover, enzovoort. In de toekomst stuurt de maatschappelijk werker van gemeente Y werknemers door naar het CGG. Daar wordt de diagnose gesteld en wordt eventueel verwezen naar een ontwenningsafdeling. Afgesproken werd dat de gemeente enkel via de sociale dienst op de hoogte gesteld wordt van de voortgang of stopzetting van de behandeling.

discussiepunt gemeente Y:
- hoe kan een bedrijf herval voorkomen
- welke afspraken kunnen er gemaakt worden met hulpverleningsorganisaties?



In discotheek Z werd in het verleden heel wat drugoverlast geconstateerd. Er was veel lawaai en voortdurend werden er vernielingen vastgesteld. De uitbater maakte werk van een preventief alcohol- en drugbeleid: het personeel kreeg een opleiding over hoe ze met probleemgedrag van de klanten ten gevolge van alcohol en drugs moest omgaan, de uitbater stelde samen met het personeel een huisreglement op en hing het voor iedereen zichtbaar op. Ook werd er een wedstrijd uitgeroepen voor de aanmaak van een flyer die de aanpak van alcohol en drugs in de discotheek als onderwerp heeft. De prijs is een-waardebon van € 370,00 gesponsord door de gemeente. De gemeente is immers momenteel bezig met een eigen alcohol- en drugbeleid en wenst dit extra cachet te geven.

discussiepunt discotheek Z:
dient een beleid voor de klanten altijd samen te gaan met een beleid voor het personeel?



Gemeente U heeft een beleid voor alcohol en drugs uitgewerkt voor haar werknemers. Naast informatie en het uitwerken van een hulpverleningsaanbod wordt er ook werk gemaakt van reglementering. Een belangrijk gedeelte van de werknemers waaronder gemeentewerkers, brandweer, enzovoort rijdt immers de ganse dag op de weg. Veiligheidsrisico's moeten dus zo veel mogelijk vermeden worden. Preventief worden er ademhalingstoestellen (ademanalysator) ter beschikking gesteld. Ook kan het gebeuren dat bij het oprijden van de openbare weg politionele diensten opgesteld staan om controles uit te voeren.

discussiepunt gemeente U:
op welke manier kan u problematisch gebruik vaststellen?



In gemeente T is er een industrieterrein met heel wat chemische bedrijven. Enige tijd geleden was er een ernstig verkeersongeval. Een grote vrachtwagen met explosieve stoffen botste met een goederentrein. Gelukkig was de brandweer snel ter plaatse en kon een drama vermeden worden. Achteraf werd bij de chauffeur een strafbaar alcoholgehalte vastgesteld. In het schepencollege werd afgesproken de plaatselijke bedrijfsleiders uit te nodigen op een informatieavond over alcohol en drugs op het werk. Gezien de veiligheidsrisico's voor de omgeving werd het belangrijk geacht dat de bedrijven op dit vlak initiatieven zouden ondernemen. De oproep van de gemeente kadert in haar eigen alcohol- en drugbeleid.

discussiepunt gemeente T:
wat zijn andere effecten van alcohol- en druggebruik op veiligheid?



Elk jaar organiseert de gemeente B een nieuwsjaarsreceptie. Tot nog toe werden er bij deze gelegenheid heel wat alcoholische dranken geserveerd. Afgelopen jaar werkte de gemeente naar aanleiding van de nieuwe evaluatiesystemen een alcohol- en drugbeleid uit. De burgemeester is van oordeel dat hijzelf, het schepencollege en de gemeenteraad het goede voorbeeld moeten geven. Het aanbod niet-alcoholische dranken werd gevoelig uitgebreid en zeer aantrekkelijk geserveerd. De burgemeester van zijn kant wenste alle aanwezigen het allerbeste voor het nieuwe jaar, wees hen op de mogelijke gevaren wanneer ze na afloop van de receptie met de auto gingen rijden en dronk zeer opvallend een prachtig geserveerd niet-alcoholisch drankje.

discussiepunt gemeente B:
moet het gemeentebestuur altijd het goede voorbeeld geven en wat is dit?

BIJLAGEN

Lijst regionale preventiewerkers,
verbonden aan de Centra voor Geestelijke Gezondheidszorg (CGG).

Provincie West-Vlaanderen

- **Regio Oostende**
  Roos De Venter
  Sabine De Muynck
  Nele Van Nevel
  CGG Noord West-Vlaanderen
  Frère Orbanstraat 143
  8400 Oostende
  Tel. 059 50 05 00 / 059 51 27 53
  Fax 059 51 12 56
  E-mail cgg.nwvl.preventie@easynet.be

- **Regio Roeselare**
  Francy De Smet
  Ilse Himpe
  Vicky Sevenhant
  CGG Largo
  J. Lagaelaan 21
  8800 Roeselare
  Tel. 051 25 99 30
  Fax 051 25 99 39
  E-mail cgg.roeselare.preventie@skynet.be

Provincie Oost-Vlaanderen

- **Regio Gent**
  Marc Tack
  Elke Fontaine
  CGG Eclips
  CAT Preventiehuis
  Martelaarslaan 204a
  9000 Gent
  Tel. 09 233 58 58
  Fax 09 233 29 82
  E-mail cat.preventiehuis@cggeclips.be

- **Regio Sint-Niklaas**
  Ilse Lemahieu
  Tom Vermeulen
  CGG Waas en Dender
  Delta
  Kleine Hulststraat 114
  9100 St.-Niklaas
  Tel. 03 296 06 64
  Fax 03 296 06 64
  E-mail delta@ggz.be

Provincie Vlaams-Brabant

- **Regio Leuven**
  Martine Couvreur
  Gunter De Kinder
  Anka De Brucker
  CGG Vlaams-Brabant Oost
  Vital Decosterstraat 86
  3000 Leuven
  Tel. 016 32 97 00
  Fax 016 32 97 02
  E-mail cgg.preventie@belgacom.net

- **Regio Brussel-Halle-Vilvoorde**
  Goedele Slots
  Joke Claessens
  CGGZ Brussel
  deelwerking Primavera
  De Smet de Naeyerlaan 470
  1090 Brussel
  Tel. 02 478 90 90
  Fax 02 479 87 75
  E-mail preventie.primavera@skynet.be

Provincie Antwerpen

- **Regio Mechelen**
  Peter Aertsen
  CGG-regio Mechelen
  Hanswijkstraat 48
  2800 Mechelen
  Tel. 015 42 08 32
  Fax 015 42 05 05
  E-mail p_aertsen@hotmail.com

- **Regio Turnhout**
  Eric Nysmans
  Inge Truyens
  CGG Noorderkempen
  Smalvoortstraat 2
  2300 Turnhout
  Tel. 014 41 09 67
  Fax 014 47 07 10
  E-mail cgg.noorderkempen@pandora.be

- **Regio Antwerpen**
  Wim Vanspringel
  Jo Haest
  Vagga
  Altox
  Ketsstraat 17
  2018 Antwerpen
  Tel. 03 235 21 74
  Fax 03 235 37 96
  E-mail VAGGA.altox@skynet.be

Provincie Limburg

- Carlo Baeten
  Karin Borkelmans
  Marjet Vanderstraeten
  Ellen Gibney
  CAD-Limburg
  Kuringersteenweg 34
  3500 Hasselt
  Tel. 011 85 15 53
  Fax 011 85 15 54
  E-mail: preventie@cadlimburg.be

Een update van deze lijst is on line raadpleegbaar op:
www.vad.be/werkterreinen/preventie/partners/regio.html

Lijst provinciaal verantwoordelijken

Provincie West-Vlaanderen

Piet François
Provinciehuis Boeverbos Dienst Welzijn
Koning Leopold III-laan 41
8200 Brugge
Tel. 050 40 35 40
Fax 050 40 31 07
E-mail piet.francois@west-vlaanderen.be

Provincie Antwerpen

Bernard Bruggeman
Provincie Antwerpen-Welzijn
Boomgaardstraat 22 bus 100
2600 Antwerpen
Tel. 03 240 56 45
Fax 03 240 61 62
E-mail bernard.bruggeman@welzijn.provant.be

Provincie Oost-Vlaanderen

Bert Mostien
Dienst Gezondheid – Provincie Oost-Vlaanderen
W. Wilsonplein 2
9000 Gent
Tel. 09 267 75 49
Fax 09 267 75 99
E-mail bert.mostien@oost-vlaanderen.be

Provincie Limburg

Wendy Vannitsen
2de dir.- 4de afdeling
coördinator middelengebruik
Universiteitslaan 1
3500 Hasselt
Tel. 011 23 72 85
Fax 011 23 72 10
E-mail wvannitsen@limburg.be

Provincie Vlaams-Brabant

Chris Caubergs
Directie welzijn en huisvesting
Provincieplein 1
3010 Leuven
Tel. 016 26 73 31
Fax 016 26 73 01
E-mail chris.caubergs@vl-brabant.be

Brussel

Like Van Damme
LOGO Brussel - VGC Dienst Welzijn en Gezondheid
Lombardstraat 41
1000 Brussel
Tel. 02 548 05 97
Fax 02 548 05 92
E-mail like.van.damme@vgc.be

Een update van deze lijst is on line raadpleegbaar op:
www.vad.be/werkterreinen/preventie/partners/provincie.html

Hebben een bijdrage geleverd in het tot stand komen van deze publicatie (versie 1998):

Werkgroep 'publicaties lokaal beleid':

Denis Corthier, zorgafstemmer CGG Mechelen
Filip Coussée, provinciaal verantwoordelijke drugpreventiecoördinatie West-Vlaanderen
Martine Couvreur, preventiewerker CGG Leuven
Roos Goemaere, zorgafstemmer Regionaal Drugplatform Midden-West-Vlaanderen
Roos De Venter, preventiewerker CGG Oostende
Eddy Klijnen, gezondheidscoördinator regio Midden-Antwerpen
Isabel Lamote, begeleider van lokale projecten, CAT Preventiehuis Gent
Els Vandenberghe, stafmedewerker VAD / preventie

Stuurgroep 'lokaal alcohol- en drugbeleid':

Peter Aertsen, Stichting Welzijnszorg Provincie Antwerpen
Jacky Babeliowski, Generale Staf van de rijkswacht - Centraal Bureau der Opsporingen
Johan Bertels, Steunpunt Algemeen Welzijnswerk - In Petto
Filip Coussée, provincie West-Vlaanderen
Jan De Haes, Fed. HoReCa Vlaanderen vzw
Filip De Sager, Vast Secretariaat voor het Preventiebeleid
Chico Detrez, Stichting - Lodewijk de Raet, sector onderwijs
Marjan De Vriendt en Chris Meesen, VIG Functionele Werkgroep Lokale Gezondheidsbevordering
Charles De Winter, Generale Staf van de rijkswacht - Centraal Bureau der Opsporingen
Marijs Geirnaert, VAD
Marie-Claire Lambrechts, VAD, sector arbeid
Selm Nelissen, Altox Antwerpen
Guy Redig, Vereniging Vlaamse Jeugddiensten en -consulenten
Els Vandenberghe, VAD
Iris Van Riet, Vlaams Centrum voor Volksontwikkeling vzw
Marian Verbeek, Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten
Koen Wouters, politie Beersel



Met dank voor feedback aan

- de preventiewerkers verbonden aan de CGG
- de VAD-stafmedewerkers
- het VAD-secretariaat
- externe commentator: Myriam Vancauwenberghe, Stad Gent

Realisatie en eindredactie:
Marie-Claire Lambrechts,
stafmedewerker VAD





Reeks publicaties:

Een lokaal alcohol- en drugbeleid. Schakel jezelf in!

EEN LOKAAL ALCOHOL- EN DRUGBELEID
SCHAKEL JEZELF IN!

Een lokaal alcohol- en drugbeleid: een globale kijk

Wat? Een visietekst over een lokaal alcohol- en drugbeleid als kader voor het vormgeven van je beleid.
Voor wie? Voor voortrekkers en partners van een lokaal alcohol- en drugoverleg, maar ook voor elke geïnteresseerde praktijkwerker.

Een lokaal alcohol- en drugoverleg: van schakels tot ketting

Wat? Een draaiboek om een lokaal alcohol- en drugoverleg in de praktijk vorm te geven, in kaart te brengen en verder te ontwikkelen.
Voor wie? Voor lokale sleutelfiguren.

Naar minder hinder. Draaiboek drugoverlast

Wat? Info over de aanpak van drugoverlast in wijk of buurt.
Voor wie? Voor burgemeester, schepenen, buurtwerkers en preventiewerkers.

Een lokaal alcohol- en drugbeleid: op elk vlak de juiste aanpak

Wat? Sectorbrochures die je een zicht geven op de mogelijkheden om in en tussen sectoren rond alcohol en drugs te werken.
Voor wie?

Onderwijs
Voor leerkrachten, schooldirecties, Centra voor Leerlingenbegeleiding, ... en voor lokale beleidsmakers in deze sector.

Werk
Voor iedereen die in een organisatie bevoegd is om een alcohol- en drugbeleid voor het eigen personeel vorm te geven.

Jeugdwerk
Voor jeugdwerkers (verantwoordelijken van jeugdhuizen, leiders van jeugdbewegingen, monitoren van kampen, ...) en voor lokale beleidsmakers in deze sector.

Sport
Voor sportfunctionarissen, bestuursleden van sportverenigingen, sporttrainers en -monitoren.

Uitgaansleven
Voor uitbaters en personeel van cafés, bars, discotheken en voor organisatoren van fuiven, festivals, ...

Welzijnssector
Voor medewerkers uit Centra voor Algemeen Welzijnswerk, OCMW, voorzieningen en Comités Bijzondere Jeugdzorg, buurt- en opbouwwerkers, straathoekwerkers en lokale beleidsmakers in deze sector.

Sociaal-cultureel werk
Voor educatieve medewerkers en lesgevers in sociaal-culturele verenigingen en voor lokale beleidsmakers in deze sector.

Politie (herziene versie beschikbaar: september 2003)
Voor de lokale en federale politie.

Gezondheidssector
Voor huisartsen en apothekers (die op lokaal vlak de belangrijkste partners zijn) en voor de in de verslavingsproblematiek gespecialiseerde hulpverleners.

Gemeente
Voor burgemeesters, schepenen, geïnteresseerde gemeentelijke mandatarissen en ambtenaren die werk willen maken van een lokaal alcohol- en drugbeleid. Deze brochure geeft aan waarom het voor de gemeente interessant is om hierin een taak op te nemen en wat haar mogelijkheden zijn.

Een lokaal alcohol- en drugbeleid: cahiers

Wat? Een uitdieping van één thema m.b.t. een lokaal alcohol- en drugbeleid.

Cahier gokken
Een aanzet om in een gemeente of stad constructief rond 'gokken' te werken.

Cahier evaluatie (beschikbaar: eind 2003).
Info over hoe je binnen een lokaal alcohol- en drugbeleid aandacht kan besteden aan evaluatie.

Tentoonstelling 'Schakel jezelf in'

Wat? Een uitdieping van één thema m.b.t. een lokaal alcohol- en drugbeleid.

Voor meer informatie en bestellingen:
tel. 02 423 03 33
of www.vad.be/documentatie



Verantwoordelijke uitgever: VAD Stan Ansoms E. Tollenaerestraat 15 1020 Brussel